

ванных средств. Автор полагает, что необходимо также продолжить работу по внедрению в регионах Украины механизмов стимулирования энергосбережения через создание областных ЭСКО и региональных фондов энергосбережения для финансирования проектов и мероприятий по энергосбережению.

1.Дідушкова М., Сохор В., Вотапек М. Енергетичні Перфоманс-Контракти. – Прага, 1994. – С. 11-15.

2.Ляпунов С.И., Фисенко В.В. Энергосбережение. Роль специализированных компаний // Энергосбережение. – 2000. – № 5. – С. 5-8.

3.Майгер Н Рынок энергосбережения в Украине: тенденции и перспективы // Энергетическая политика Украины. – 2005. – №12. – С. 7-9.

4.Мамалыга В.М. Инвестирование в энергосбережение: энергоменеджмент и само-энергоаудит; практическая реализация ESCO-проектов (где и как получить деньги на реализацию энергосберегающих мероприятий) // Материалы III междунар. семинара-практикума. – Ялта – Ливадия, 5-8 октября 2004. – 357с.

5.Рапцун М.В., Сурнін С.Б., Шестопап П.А. Перспективи та бар'єри впровадження в Україні заходів з енергоефективності на основі перфоманс-контракту // Енергетична ефективність та екологія. – 2000. – № 1-2. – С. 1-4.

6.Постанова КМУ від 20.12.1997р. №1422 «Про створення Української енергоефективної сервісної компанії» [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.rada.gov.ua>.

7.Стратегія енергозбереження в Україні: Аналітично-довідкові матеріали в 2-х томах: Загальні засади енергозбереження. – К.: Академперіодика, 2006. – 670 с.

8.Суходоля О.М., Кулик О.В. Перфоманс-контрактинг як джерело фінансування енергозберігаючих заходів у бюджетній сфері // Енергоінформ. – 2002. – №30. – С. 3-7.

*Отримано 26.03.2013*

УДК 658. 108

Г.І.ПИСАРЕВСЬКА, канд. екон. наук

*Харківська національна академія міського господарства*

## **ОСНОВНІ ПІДХОДИ ДО ОЦІНКИ ЕФЕКТИВНОСТІ СОЦІАЛЬНО-ТРУДОВИХ ПРОЦЕСІВ**

Визначається сутність, значення та методи визначення ефективності праці на рівні підприємства, зокрема у сфері житлово-комунального господарства.

Определяются сущность, значение и методы определения эффективности труда на уровне предприятия, в том числе в сфере жилищно - коммунального хозяйства.

The essence, value and methods of determination efficiency of labor on the level of the enterprise, including in the sphere housing - municipal services are defined.

*Ключові слова:* соціально-трудоі процеси, ефективність, продуктивність, термін окупності, економія, резерви виробництва.

Соціально-трудоі процеси займають важливе місце в системі економічних процесів будь-якого суспільства. Суть ефективності соціально-трудоіх процесів полягає в узгодженні ефективності економічних і соціальних процесів і дотримання прав працевлаштуваних і найманого персон-

налу. Висока ефективність соціально-трудових процесів свідчить про високу ефективність праці, що, в свою чергу, впливає на поліпшення матеріального становища і умов праці персоналу, підвищення якості робочої сили. Ефективність соціально-трудових процесів на підприємстві, з одного боку, означає задоволення інтересів підприємств (забезпечення економічного зростання, підвищення прибутку підприємства, його конкурентоспроможності), а з іншого – задоволення інтересів працівників. Підвищення ефективності соціально-трудових процесів є важливою проблемою діяльності кожного підприємства. Саме від цього залежить, як успішно вирішуватимуться економічні, соціальні і науково-технічні проблеми, наскільки міцне підприємство триматиметься на внутрішньому і зовнішніх ринках, чи буде вироблювана продукція конкурентоздатною на світовому ринку, чи досить сил і засобів буде в підприємства, щоб поклаватися про своїх працівників.

Проблеми оцінки ефективності соціально-трудових процесів знайшли своє відображення у працях таких вчених: Диневича В.А., Журавлева А.Г., Кібанова А.Я., Маслова Є.В., Одегова Ю.Г., Шекшні С.В. [1-7].

Метою даного дослідження є вивчення особливостей визначення ефективності соціально-трудових процесів на підприємствах та розробка основних підходів до її оцінки.

Вважається, що ефективність соціально-трудових процесів правомірно розглядати як частину загальної ефективності суспільного виробництва. Ефективність в загальному вигляді означає співвідношення результату або ефекту якої-небудь діяльності і витрат, пов'язаних з її здійсненням [1, с. 15].

Під результатами виробництва розуміють його корисний кінцевий результат у вигляді матеріалізованого результату процесу виробництва, вимірюваного обсягом продукції в натуральній і вартісній формах. Економічні результати найчастіше виражаються обсягами виробленої продукції або розміром отриманого прибутку. Якщо у розрахунку ефективності результати характеризуються обсягом продукції (послуг), то ми маємо показники, які називаються продуктивністю, а якщо результати характеризуються розміром прибутку, то такі показники ефективності називаються прибутковістю (рентабельністю). Загальним критерієм економічної ефективності виробництва є зростання продуктивності суспільної праці. На рівні підприємства формою єдиного критерію ефективності його діяльності може служити максимізація прибутку [1, с. 16].

Отже, ефективність праці – це її результативність. Вона відображає співвідношення обсягу вироблених матеріальних і/або нематеріальних благ та кількості затраченої на це праці. Тобто зростання ефективності

праці означає збільшення обсягу вироблених благ без збільшення затрат праці. У широкому розумінні зростання ефективності праці означає постійне вдосконалення людьми економічної діяльності, постійне знаходження можливості працювати краще, виробляти більше якісніших благ за тих самих, або і менших затрат праці.

Витрати визначаються розміром (вартістю) використаних економічних ресурсів, в тому числі трудових.

Таким чином, ефективність вимірюється багатьма різноманітними показниками. Всі вони є показниками ефективності, однак одного узагальнюючого показника ефективності немає, як немає абстрактного ефекту, а є конкретна вироблена продукція, отриманий прибуток або якийсь інший конкретний результат.

В даний час немає єдиного підходу до проблеми виміру ефективності соціально-трудова процесів. Складність полягає і тому, що процес трудової діяльності персоналу тісно пов'язаний з виробничим процесом і його кінцевими результатами, соціальною діяльністю суспільства, економічним розвитком підприємств і ін.

В результаті дослідження праць відомих вчених-економістів виділено основні концепції оцінки ефективності трудової діяльності:

- економічна ефективність праці, яка шляхом порівняння економії (прибутку) і витрат (вкладень) дозволяє економічно обґрунтувати результати трудової діяльності по закінчених проектах (планах, заходах);
- соціальна ефективність праці створює можливість оцінки суспільного характеру праці за допомогою кількісних і якісних показників;
- оцінка по кінцевим результатам дозволяє кількісно визначити результати і динаміку трудової діяльності організації в цілому і її підрозділів на основі укрупнених економічних показників;
- управління продуктивністю праці створює основи для планування і аналізу трудових ресурсів по головному критерію – продуктивності і пов'язаними з нею іншими показниками;
- якість трудового життя є сучасним інтегральним показником оцінки трудової діяльності, що визначається на основі сукупності економічних і соціальних показників;
- бальна оцінка ефективності праці дозволяє за допомогою інтегрального показника оцінити підсумкові результати діяльності за певний період (рік, квартал) організації в цілому, а також її підрозділів [5, с. 42].

Таким чином, ефективність є відносним показником, вимірюваним в долях. Не можна плутати ефективність з результативністю і продуктивністю. Результативність – це досягнення конкретного результату у встановлені терміни, вимірювана в натуральних одиницях. Продуктив-

ність – це відношення обсягу випущеної продукції до загальної чисельності працівників.

Продуктивність праці – це найважливіший з показників ефективності трудового процесу, що виражається відношенням виробленої продукції (послуг) до відповідних витрат безпосередньої, живої праці [6, с.137].

На мікроекономічному рівні продуктивність праці є одним з визначальних критеріїв та інструментів зниження витрат виробництва й забезпечення на цій основі ефективного функціонування підприємства, його конкурентоспроможності на внутрішньому і зовнішньому ринку. Зростання продуктивності праці покликане компенсувати підвищення заробітної плати найманих працівників, гармонізуючи тим самим інтереси сторін соціального партнерства. У зв'язку з цим продуктивність праці має враховуватись як важливий елемент в системі показників оцінки трудового внеску в кінцеві результати діяльності в усіх організаційних ланках підприємства. Динаміка продуктивності праці відображає успіхи підприємства в активізації людського чинника, у трудовій мотивації й розвитку персоналу, модернізації виробничого процесу, підвищенні споживчих якостей продукції та ін.

Термін окупності витрат показує, за скільки років окупаються капітальні витрати, і розраховується як відношення капітальних витрат до отримуваної економії (прибутку).

Приведені витрати зручні для розрахунку ефективності заходів щодо впровадження заходів з наукової організації праці і проектів науково-технічного прогресу, оцінки варіантів бізнес-плану, вдосконалення управління, використання різних варіантів обчислювальної техніки. Вони дозволяють порівнювати поточні і капітальні витрати різних заходів.

Річний економічний ефект дозволяє оцінити реальну вигоду від впровадження заходу в конкретному році. Цей показник розраховується як різниця між річною економією і долею капітальних витрат за поточний рік.

Дисконтовані витрати вельми необхідні, коли має місце реалізація довгострокового проекту при різних річних значеннях інвестицій, нерівних відсотках плати за банківський кредит, а також в умовах інфляції, що перевищує 5% річних і що таким чином робить вплив як на інвестиції, так і на очікуваний річний економічний ефект.

Аналіз наукових концепцій дозволяє виділити три методичних підходи до оцінки ефективності соціально-трудова процесів.

Приблизники першого підходу вважають, що соціально-трудова процеси безпосередньо впливають на виробництво, тому кінцеві результати

виробництва повинні служити критеріальними показниками ефективності соціально-трудових процесів [1-3].

Прибічники другого підходу до оцінки ефективності соціально-трудових процесів вважають, що критеріальні показники повинні відображати результативність, якість і складність живої праці чи трудової діяльності [4, 6].

Прибічники третього підходу вважають, що ефективність соціально-трудових процесів в значній мірі визначається організацією роботи на підприємстві, мотивацією праці, соціально-психологічним кліматом у колективі, тобто більш залежить від форм і методів роботи з персоналом [5, 7].

До основних показників економічної ефективності кінцевих результатів, на які впливають соціально-трудові процеси на підприємстві відносять наступні: чистий прибуток, дохід, собівартість, рівень рентабельності, витрати на 1 грн. продукції, обсяг товарної продукції, якість продукції, витрати на управління підприємством, впровадження науково-технічного прогресу, фондівіддачу.

До показників якості, результативності та складності праці відносять: продуктивність праці, співвідношення темпів росту продуктивності праці і заробітної плати, частота виробничого травматизму, втрати робочого часу на 1 робітника, фонд оплати праці, середню заробітну плату на 1 робітника, якість праці персоналу.

До показників соціальної ефективності трудових процесів відносять плинність кадрів, рівень трудової дисципліни, співвідношення робітників та службовців, надійність роботи персоналу, рівномірність завантаження персоналу, коефіцієнт трудової участі (КТУ) або внеску (КТВ), соціально-психологічний клімат колективу [5, с. 40].

Зростання ефективності є кінцевою метою багатоаспектної діяльності підприємств і організацій. У зв'язку з цим економічну ефективність відносно соціальної потрібно рахувати проміжній. Рівень економічної результативності суб'єктів господарювання служить матеріально - фінансовою базою для вирішення тих або інших соціальних проблем. З врахуванням саме цієї важливої обставини кожному підприємству потрібно постійно оцінювати соціальну ефективність своєї діяльності.

Об'єктивна оцінка соціальної ефективності натрапляє на істотні труднощі, оскільки і до теперішнього часу відсутня науково обґрунтована методика її визначення. У зв'язку з цим можна спиратися на декілька інтуїтивне і емпіричне уявлення про принципи підходи до оцінки соціальної ефективності.

Концепція якості трудового життя ґрунтується на створенні умов, що забезпечують оптимальне використання трудового потенціалу лю-

дини. Якість трудового життя можна підвищити, змінивши в кращу сторону будь-які параметри, що впливають на життя людей. Це включає, наприклад, участь працівників в управлінні, їх вчення, підготовку керівних кадрів, реалізацію програм просування по службі, вчення працівників методам ефективнішого спілкування і поведінки в колективі, вдосконалення організації праці та інше. В результаті трудовий потенціал отримує максимальний розвиток, а організація – високий рівень продуктивності праці і максимальний прибуток.

Склад виділених показників не повною мірою відображає ефективність праці, оскільки не визначається соціально-психологічна, правова, організаційна і інші види ефективності, які необхідно розглядати лише в рамках комплексних досліджень з розрахунком загального інтегрального показника ефективності.

Для розуміння ефективності соціально-трудових процесів слід дослідити ефективність виробництва, для оцінки якої була введена система показників, в якій показники економічної діяльності об'єднані в чотири групи:

- перша група – показники підвищення ефективності використання праці;

- друга група – показники підвищення ефективності використання основних фондів, оборотних коштів і капіталовкладень;

- третя група – показники підвищення ефективності використання матеріальних витрат;

- четверта група – узагальнюючі показники підвищення економічної ефективності виробництва [2, с. 14].

Система показників ефективності виробництва наведена на рисунку.

Підвищення ефективності виробництва досягається, в першу чергу, найповнішим використанням сукупності матеріальних, енергетичних, технічних, фінансових, а також трудових ресурсів, що знаходяться у розпорядженні підприємства.

Отже, основною метою діяльності будь-якого підприємства є пошук можливостей покращання результатів його роботи, підвищення його ефективності. Для її досягнення необхідно відшукати внутрішні і зовнішні резерви.

Отже, підвищення економічної ефективності соціально-трудових процесів є важливою проблемою діяльності будь-якого підприємства. Саме від цього залежить, як будуть вирішуватись економічні, соціальні та науково-технічні проблеми, наскільки міцно підприємство триматиметься на внутрішньому та зовнішньому ринках, чи буде продукція підприємства конкурентоспроможною, чи достатньо сил буде у підприєм-

ства для того, щоб піклуватися про своїх працівників. Даний напрямок недостатньо розкрито в економіці, отже необхідне його подальше дослідження та визначення більш широкого кола показників.



Система показників ефективності виробництва підприємства

Визначення економічної ефективності заходів з удосконалення різних напрямів діяльності підприємства дозволяє виявити доцільність вкладення коштів та термін їх окупності.

1. Генкин Б.М. Эффективность труда и качество жизни / Б.М. Генкин. – СПб.: ГИЭА, 1998. – 112 с.
2. Диневич В. А. Показатели и критерии эффективности управления / В.А. Диневич, С.В. Рогачев, Н.И. Якунина. – М.: Мысль, 1975. – 72 с.
3. Журавлев А.Г. Управленческий труд и эффективность общественного производства / А.Г. Журавлев. – Минск: Наука и техника, 2003. – 187 с.
4. Маслов Е.В. Управление персоналом предприятия / Е.В. Маслов. – М.: ИНФРА-М, 1999. – 312 с.
5. Одегов Ю.Г. Эффективность системы управления персоналом (социально-экономический аспект) / Ю.Г. Одегов, Н.К. Маусов, М.Н. Куланов. – М.: РЭА, 1993. – 220с.
6. Кибанов А.Я. Управление персоналом организации / А.Я. Кибанов, И. Б. Дуракова. – М.: Экзамен, 2005. – 414 с.
7. Шекшня С.В. Управление персоналом современной организации / С.В. Шекшня. – М.: Бизнес-школа «Интел-Синтез», 2002. – 368 с.

Отримано 27.02.2013